



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002,
Chimbote, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Edwin De La Cruz Galarza

ASESOR:

Ms. Walter Adán Bejarano Escalante

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

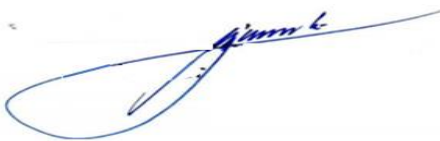
PÁGINA DEL JURADO



Dra. Rosa María Salas Sánchez
Presidenta



Dr. Edwin López Robles
Secretario



Ms. Walter Adán Bejarano Escalante
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por ser fuente de inspiración y fortaleza en mí ser.

A mi padre Juan Liborio, porque aprendí de él que todo esfuerzo tiene una recompensa y a mi madre María Alejandrina QEPD porque siempre confió en mí y estuvo pendiente de cada logro en mi vida.

A Yomayra, por motivar en mí, el deseo de superación y ser mi amiga y leal esposa; solo estar a tu lado me hace feliz, te amo...

Edwin

AGRADECIMIENTO

Al director de la Institución Educativa N° 89002 Luis Tolentino, por permitirme aplicar los instrumentos y brindarme la información requerida.

Al Ms. Walter Adán Bejarano Escalante por brindarme sus enseñanzas y sabiduría.

A mis hermanos y a Marilyn, porque siempre encuentro en ellos un refugio donde cobijarme.

Al Dr. Edwin López Robles por los consejos y sugerencias en el desarrollo de este trabajo.

Al Prof. Carlos Moreno Herrera y a todo su equipo de trabajo del Centro de Información por proporcionarme los recursos bibliográficos.

El Autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

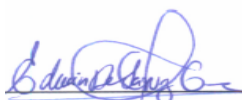
Yo, Edwin De La Cruz Galarza, estudiante del Programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 32990985; con la tesis titulada “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89002, Chimbote, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas como: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, setiembre 2017



Edwin De La Cruz Galarza

DNI N° 32990985

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89002, Chimbote, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

ÍNDICE

	Página
CARÁTULA	i
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas con el tema	17
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	29
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	36
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	55
5.1. Conclusión general	55
5.2. Conclusiones específicas	55

VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS	60
ANEXO	63
Anexo 1: Instrumentos	65
Anexo 2: Matriz de consistencia	79
Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	85
Anexo 4: Otros	87

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. De acuerdo al cuadro de asignación de personal, la muestra está constituida por cincuenta y dos docentes del nivel secundario y las características comprenden docentes de ambos sexos y de diferentes edades. Dicho lo anterior, se aplicó a los docentes un cuestionario constituido por veintidós preguntas acerca de sentimientos y actitudes del docente y hacia sus estudiantes, midiendo su deterioro profesional. Además se utilizó una encuesta compuesta por treinta preguntas con la finalidad de obtener información directa en forma de autoevaluación docente y a su vez medir su desempeño. Los datos obtenidos fueron procesados y sometidos al análisis estadístico, asimismo los resultados se presentan en tablas donde se detallan los datos en frecuencias y porcentajes según los objetivos. Del mismo modo, se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de relación entre las variables estrés laboral y desempeño docente es muy fuerte y positiva, es decir, que a menor estrés laboral mejor desempeño docente.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño docente, cansancio emocional, despersonalización, compromiso profesional

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between work stress and teacher performance in the I.E. No. 89002, Chimbote, 2017. According to the staffing table, the sample is made up of fifty-two secondary school teachers and the characteristics include teachers of both sexes and of different ages. Having said this, teachers were asked a questionnaire consisting of twenty-two questions about teachers' feelings and attitudes and towards their students, measuring their professional deterioration. In addition, a survey of 30 questions was used to obtain direct information in the form of teacher self-assessment and to measure their performance. The data obtained were processed and subjected to statistical analysis, and the results are presented in tables where the data are detailed in frequencies and percentages according to the objectives. Likewise, it was determined through the Spearman correlation that the degree of relationship between the variables work stress and teacher performance is very strong and positive, that is, that the lower the work stress the better the teaching performance.

Keywords: Job stress, teaching performance, emotional exhaustion, depersonalization, professional commitment

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el estrés es considerado como el mal de este siglo y afecta a cualquier persona sin respetar ningún estrato social, edad, sexo, religión, profesión, u otro aspecto y se ha convertido en un malestar latente que está presente en el desarrollo de nuestra vida cotidiana, afectando de alguna manera el normal desempeño docente a nivel personal, pedagógica e institucional.

En el primer capítulo se presenta el problema de investigación, en donde describimos la realidad problemática a nivel internacional, nacional, local e institucional, así mismo se menciona los trabajos previos relacionados a mis variables y se aborda también las teorías relacionadas con el tema traducéndose en el marco teórico del presente trabajo, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos.

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, se han realizado investigaciones en mayor medida sobre el estrés laboral a nivel empresarial que padecen las personas. Sin embargo hoy en día la profesión docente es una de las especialidades indicadas como una de las que genera mayor estrés. En este sentido habría que mencionar que el estrés docente aún no es muy investigado pero que a la luz se evidencia que es un tema que amerita toda la atención porque se trata de la calidad de vida de personas. Efectivamente, trabajos realizados en diversos países indican que los docentes laboran aproximadamente 40 horas a la semana porque tienen dos tipos de trabajos o ejecutan doble jornada, esto se torna alarmante en el sentido que se va, generando un desequilibrio en la tranquilidad personal y familiar y por ende en el desempeño docente.

A nivel nacional, nuestros adolescentes menores de 18 años, representan el 35% de la población total del país. Estos datos indican que ellos en un futuro cercano se insertarán a la actividad laboral y serán los actores principales y

protagónicos del crecimiento y desarrollo de la sociedad en la cual todos estamos inmersos. En efecto, los programas sociales – educativos y el mismo MINEDU, debe implementar y fortalecer la educación secundaria con la finalidad de formar a los adolescentes con el firme compromiso de insertarse dentro de las demandas y oportunidades que la sociedad exige. En tal sentido, los docentes allí juegan un rol importantísimo porque tendrán que ser eficientes y tener un óptimo desempeño; sin embargo el bajo sueldo, el estar no bien remunerado, la sobrecarga laboral, las presiones laborales, la inestabilidad en el puesto de trabajo, la infraestructura del colegio, los problemas personales y familiares, entre otros elementos son factores limitantes en su normal desempeño docente. Es por ello que el docente debe contar con buenas condiciones de trabajo para desarrollarse, donde no se vea afectado su salud y bienestar general.

Según los datos proporcionados por el periódico Gestión en el 2017, a nivel nacional se puede apreciar que el estrés es una enfermedad que incluye al 70% de empleados peruanos, pues éstos afirman padecer de estrés laboral porque en su momento no tuvieron la capacidad de enfrentar situaciones hostiles o conflictivas. (Rojas, 2017, p.1).

A nivel local, existe poca atención entre los mismos docentes de las diferentes instituciones educativas, de lo que es realmente el estrés y cómo evitarlo o manejarlo. El síndrome del estrés es un mal que aqueja cada día más a todas las personas, pero en el campo educativo existe poca preocupación por informar a los docentes de cómo evitarlo o manejarlo mediante técnicas y estrategias que alivie este malestar de desgaste físico y emocional.

En nuestra ciudad, se han realizado varios estudios sobre el estrés laboral; hasta en el ámbito empresarial. Por ejemplo en el año 2014, se realizó un trabajo de investigación en una empresa de rubro pesquero y tuvo por finalidad dar a conocer y describir cómo se presenta el estrés en los trabajadores y su influencia en el clima laboral de la empresa Pesquera Hayduk, se obtuvo datos cuantitativos y cualitativos valiosos que determinan la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores.

A nivel institucional podemos afirmar que la Institución Educativa N° 89002, no es ajena a este contexto, actualmente existe una serie de problemáticas que al parecer afectan de manera directa el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario; es evidente que los aspectos físico, psicológico y social originan una sobrecarga crónica de estrés en los profesores que se traduce en agotamiento emocional, despersonalización y actitudes negativas hacia los alumnos, sus compañeros docentes y demás personal.

Es importante señalar que la gestión de la plana directiva en las etapas de planificación, en el tema de organización, ejecución de decisiones, en el liderazgo directivo y la mejora continua de la calidad afecta directamente la relación docente-desempeño, desencadenando niveles de estrés y que indudablemente afectaría a la institución. En tal sentido conociendo la realidad problemática, es necesario desarrollar esta investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente.

Otro elemento estresor que se puede distinguir en los docentes, es la falta de participación en la toma de decisiones que están relacionadas con la disciplina escolar, si bien es cierto la función docente es formar a los estudiantes de manera integral, existe un coordinador que se hace cargo de la indisciplina de los estudiantes. En efecto, en la Institución Educativa desde hace tres años se ha percibido que la plana docente presenta un desgaste emocional razón fundamental para realizar esta investigación teniendo en cuenta los factores que la realidad problemática presenta precisando la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa objeto de la investigación.

1.2. Trabajos previos

Después de haber analizado diferentes estudios, se han encontrado investigaciones relacionadas a mis variables que sirven de referencias para el presente trabajo:

A nivel internacional, Subaldo (2012) en su tesis para obtener el grado de Doctor, titulado: “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el

desgaste del profesorado” con un tipo de estudio de investigación exploratoria y una muestra de 715 docente, realizada en la Universidad de Valencia, España, concluye que “los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos”.

Oramas (2013) en su tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Salud titulada: “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” con un tipo de estudio descriptivo y una muestra de 50 escuelas de enseñanza primaria, realizada en el Instituto de salud de los trabajadores, La Habana, Cuba, llegó a la principal conclusión “Los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo”.

López (2014) en su tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Salud titulada: “Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes: Un estudio mixto de exploración en secuencia de fases” y con una muestra de 357 participantes, realizada en la Universidad Metropolitana, San Juan, Puerto Rico, llegó a la principal conclusión “La dimensión de la existencia de estrés laboral [...] el estrés laboral existe entre los maestros de educación secundaria del Departamento de Educación de Puerto Rico. Se estableció que es algo generalizado entre los docentes en todos los planteles y a todos los niveles del sistema de enseñanza público [...]”

A nivel nacional, Maldonado (2012) en su tesis para obtener el grado de Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación Universitaria titulada: “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes” con un tipo de estudio descriptivo y una muestra de 144 alumnos, realizada en la Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú, llegó a la principal

conclusión “Se determinó, según opinión de los estudiantes, existe una correlación positiva considerable, por tanto la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple”.

Juárez (2012) en su tesis para obtener el grado de Maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación titulada: “Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao” con un tipo de estudio descriptivo simple y una muestra de 22 docentes, realizada en la Universidad de San Ignacio De Loyola, Lima, Perú, llegó a la principal conclusión “En cuanto al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos”.

Díaz (2014) en su tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Salud titulada: “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao - 2013” con un tipo de estudio descriptivo y una muestra de 250 estudiantes, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, llegó a la principal conclusión “De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que la presencia del Síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del Síndrome de Burnout y un desempeño docente regular con tendencia a deficiente”.

A nivel regional, Irigoyen (2013) en su tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación titulada: “Correlación entre liderazgo y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario del Distrito de Chavín de Huantar - 2013” con un tipo de estudio descriptivo y una muestra bietápica, realizada en la Universidad César Vallejo, Chicla, Perú, llegó a la principal conclusión “Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño docente de las I.E. de educación primaria del distrito de Chavín de Huantar.”

A nivel local, Padilla (2013) en su tesis para obtener el grado de Maestría en Educación titulada: “Relación de clima laboral y síndrome de burnout en docentes de la institución educativa “María de las Mercedes”, Nuevo Chimbote, 2011.” con un tipo de estudio descriptivo y una muestra de 21 docentes, realizada en la Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú, llegó a la principal conclusión “Prevalece el nivel medio (47.22%) de síndrome de burnout. Y a nivel de dimensiones prevalece el nivel bajo de Agotamiento Emocional, (77.78%) así como el de despersonalización en un 86,11%”.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

En cuanto al concepto de estrés, éste ha evolucionado a través del tiempo; de acuerdo con Elera (2009), en el año 1926 Hans Selye lo introdujo en el escenario de la salud. “Selye, definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante” (p. 554). De acuerdo a lo afirmado líneas arriba, para Sue (2002) del mismo modo, manifiesta que la creencia tradicional de la respuesta al estrés es considerada “como la reacción innata del cuerpo a una situación de emergencia independientemente de si la fuente de amenaza era un toro enfurecido o un jefe airado” (p. 54).

Con respecto al estrés docente, El Sahili (2010) indica que “procede de una angustia que no se disipa y produce reacciones adversas en el organismo [...] y utiliza mecanismos fisiológicos para reaccionar ante agresiones por meses, lo cual termina por agotarlo y desgastarlo” (p. 159 -160).

Según Alvarado (2006) la duración e intensidad del estrés laboral es manifestado con los siguientes síntomas, a nivel fisiológicos: hipertensión, taquicardia, jaqueca, insomnio, trastornos digestivos; en lo psicológico: nerviosismo, ansiedad, irritabilidad, ira, depresión y conductual: aburrimiento, divagación, abuso de tabaco, abuso de alcohol, consumo de drogas. (p. 120).

De acuerdo al fundamento de los autores señalados líneas arriba, se evidencia que el estrés es un mal que va calando poco a poco, iniciando el desgaste de la persona con pequeñas molestias que en un primer momento se suele dejar pasar y no es tomado en cuenta y que al transcurrir el tiempo estos síntomas se

incrementan perjudicando el desenvolvimiento del profesional y modifica los hábitos en las personas. En los docentes, el hecho de trabajar con personas, es decir estudiantes, docentes, padres de familia, entre otros agentes educativos, el estrés laboral se presenta con mayor incidencia en la edad adulta porque generalmente es aquí donde las experiencias no gratas pero relevantes en la vida se presentan tales como la convivencia y responsabilidad en el hogar, los rasgos de personalidad, la inestabilidad de las leyes laborales, la insatisfacción del puesto de trabajo, las enfermedades personales y/o familiares, entre otros factores internos y externos que van desencadenando cada vez más el incremento del estrés laboral docente traducido en enfermedades psicosomáticas como dolores en el cuello y cabeza, úlceras en el estómago, etc. Lo que a su vez trae consigo el absentismo laboral como una salida a la coyuntura agobiante.

En cuanto a las teorías que fundamentan el estrés, se indica que el desarrollo de los diversos enfoques es de gran relevancia por su aporte a la ciencia, en este sentido mencionamos los siguientes:

La reacción de lucha – huida; este enfoque es una de las primeras aportaciones para el estudio del estrés y tiene como máximo representante al científico Walter Cannon (1932). Esta teoría se fundamenta en que la reacción de lucha o huida es “la respuesta básica del organismo ante toda situación que considera amenazante o peligrosa, caracterizada neurológicamente por aumento de la actividad simpática, y endocrinamente por secreción de catecolaminas por la médula suprarrenal” (De Rivera, 2010, p. 22).

El síndrome general de adaptación; es una teoría propuesta por Hans Selye quien describe en 1936 su modelo denominado el síndrome general de adaptación y argumenta que “[...] cuando el organismo confronta a los estresores, se moviliza de forma automática para la acción. La respuesta en sí misma es inespecífica con respecto a los estresores, lo que significa que independientemente a la causa de la amenaza, el individuo responderá con el mismo patrón de reacciones fisiológicas [...]” (Taylor, 2007, p. 154). Continuando con el mismo autor, Taylor (2007), esta teoría presenta tres fases sucesivas “[...] la primera fase, conocida como de alarma,

el organismo responde para enfrentarse a la amenaza”, traduciendo se puede mencionar que es una respuesta de alerta, donde el organismo reacciona ante un factor estresante. “En la segunda fase, resistencia, el organismo realiza esfuerzos por manejar la amenaza a través de la confrontación. La tercera fase, de agotamiento, ocurre si el organismo falla en sobreponerse a la amenaza y agota sus recursos fisiológicos en el proceso para lograrlo”. (p. 154).

La psicoendocrinología de Mason; esta teoría tiene como representante en 1968 a John W. Mason, estableció la palabra psicoendocrinología, para otorgar “el estudio de la relación entre los fenómenos psicológicos, básicamente de tipo emocional, y las secreciones hormonales [...] demostrando que la gran sensibilidad del eje hipofiso-adrenal a los estímulos psicológicos era la responsable de muchos de los fenómenos hasta entonces descritos” (de Rivera, 2010, p. 25).

Valoración psicológica y la experiencia con el estrés; su representante es Lazarus y sostiene que existen dos procesos de valoración o evaluación, desde el punto de vista psicológico.

El proceso de valoración primaria, sustenta que, “cuando los individuos confrontan un ambiente nuevo o cambiante, se comprometen en un proceso de valoración primaria para determinar el significado del evento [...] los eventos pueden percibirse como positivos, neutros o negativos de acuerdo a sus consecuencias[...]” en este sentido se puede mencionar que “los eventos negativos o potencialmente negativos son valorados posteriormente en términos del posible daño, amenaza o reto que representen” (Taylor, 2007, p. 155).

De acuerdo con Elera (2009) existen tipos de estresores laborales y se clasifican de la siguiente manera: Estresores del ambiente físico, entre los que se encuentran: la iluminación, el ruido, ambientes contaminados, la temperatura y peso. Estresores de la tarea, entre ellos: la carga mental de trabajo y el control sobre la tarea. Estresores de la organización, se destaca: Conflicto y ambigüedad del Rol, la jornada de trabajo excesiva, las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés, la promoción y desarrollo profesional. (p. 556-557).

En relación con la ansiedad Rubio (2007) manifiesta que “la ansiedad es una emoción subjetiva, incierta y desagradable precedida o seguida de un pensamiento

negativo, que tiene como resultado una pérdida de energía u obstaculización para llevar a cabo una tarea” (p. 18). Cabe mencionar que el estrés y la ansiedad son acontecimientos distintos, el estrés no se puede prevenir, pero la ansiedad si, al estrés se tiene que enfrentar con la finalidad de adaptarse a ello y generar una actitud positiva frente a ello, en primer lugar el docente debe analizar la realidad problemática y aceptarla tal cual se presenta, en segundo lugar identificar las situaciones negativas y afrontarlas inteligentemente y en tercer lugar planificar y organizar su forma de trabajo, tener alternativas eficientes de laborar sin congestionarse ni abrumarse en sus quehaceres cotidianos con el objetivo de evitar problemas y así cumplir con sus trabajos de manera eficiente.

Con respecto a las dimensiones del estrés laboral, el cansancio emocional; se traduce en el agotamiento y fatiga caracterizado por diversos indicadores como son la disminución de energía emocional, declive del entusiasmo y en general un sentimiento de extinción de los recursos emocionales. En este sentido, se puede afirmar que el hecho de estar cansado emocionalmente en el aspecto laboral implica no poder desenvolverse de manera correcta y satisfactoria; además que, el individuo va adoptando hábitos distintos a los acostumbrados a desempeñar, diferentes a los que tenía cuando no padecía de estos malestares, de tal manera que en el caso de los docentes, se van caracterizando por no desempeñar de forma correcta sus funciones debido a que la energía y su entusiasmo por lograr sus metas, objetivos y cumplir con sus diversas actividades se van agotando. (Maslach y Jackson, 1986, p. 8).

En cuanto a la despersonalización; se sobreentiende que es una forma de deshumanización y consiste en tener ciertas actitudes de frialdad, negatividad, desvergüenza hacia los estudiantes o personas quienes reciben un servicio. En efecto, el individuo adopta actitudes frías y distantes como respuesta al cansancio emocional que padece. En el caso específico del docente se aísla de su propio ser y de sus demás integrantes del equipo de trabajo y responsabiliza de sus errores, fracasos laborales a sus estudiantes, colegas y demás personas. Es evidente que se deshumaniza tornándose insensible con las personas y sus emociones, por lo general se endurecen; en consecuencia con esta actitud el más perjudicado es él

mismo, su familia y en especial los estudiantes porque recepcionan un desempeño laboral mínimo. (Maslach y Jackson, 1986, p. 8).

Finalmente en la realización personal; refiere que la disminución de la realización personal en el trabajo se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. En efecto, a veces los individuos suelen tener sentimiento de infelicidad con su propia persona, se siente insatisfecho con su desempeño profesional y por consiguiente percibe y siente una baja o declive de sus expectativas, capacidades y logros en su ámbito laboral. En el caso puntual del docente, muchas veces existe el conformismo de no continuar preparándose y capacitándose para así obtener mayor capacidad pedagógica y profesional; su propia autoevaluación les hacen ver que a veces laboralmente están insatisfechos y precisamente esto es lo que los estanca en poder conseguir metas trazadas y lograr el éxito personal y profesional. Sin embargo, en esta dimensión puede ocurrir un efecto contrario, es decir esa misma impotencia por parte del docente en muchas ocasiones pueda hacer que explote para su propio bien y en favor de él, vale decir que el docente se enfrenta a la situación problemática y adopta una actitud de perseverancia, se esfuerza en el trabajo de manera excepcional, se capacita en maestría, doctorados y en cursos de acuerdo a su especialidad con miras a lograr una realización personal, profesional y a tener una mejor performance. Dicho lo anterior es indudable que el docente juega un rol fundamental en la formación de los estudiantes, así lo evidencia la teoría y la práctica docente. (Maslach y Jackson, 1986, p. 8 - 9).

Con respecto a la segunda variable desempeño docente, el Minedu (2012) en el marco del buen desempeño docente indica que, “El desempeño son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia [...], tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona” (p. 24).

Según el Minedu (2012), publicó en el Marco de Buen Desempeño Docente, cuatro dominios o campos del ejercicio docente:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (p. 18)

González y Subaldo (2015) manifiestan que “el desempeño docente proporciona satisfacción/insatisfacción personal y profesional que repercute tanto en ejercicio de la docencia como en la persona del profesor/a y puede conducir a importantes desgastes en su salud y bienestar” (p. 98). De igual modo, Peiró (2013) refiere que en el desempeño laboral “se incluyen todas las conductas que el individuo realiza para contribuir a los objetivos de la organización [...] estas conductas tienen que ver con el cumplimiento de las tareas formalmente asignadas al puesto de trabajo que ocupa un trabajador” (p. 217).

Es necesario recalcar que, el desempeño docente genera bienestar personal y laboral asimismo genera también insatisfacción, lo que indica que para poder desempeñarse de la mejor manera el docente tiene que hacer uso de la planificación educativa, además debe organizar e investigar y saber dirigir su labor con el objetivo de cumplir con las exigencias que demanda la institución educativa y la sociedad. Sin embargo hoy en día, el gobierno y las autoridades del Ministerio de Educación no quieren reconocer y apreciar el buen trabajo docente, incumpliendo con sus ofrecimientos por lo que el magisterio actualmente se ve en la necesidad de hacer huelga nacional para que la voz docente sea escuchada y obtener mejoras salariales y calidad de enseñanza - aprendizaje. Dicho lo anterior es importante señalar que todo este trabajo previo, genera desgaste intelectual y físico y a su vez puede propiciar el fenómeno del estrés.

Por otra parte, anteriormente se tomaba en consideración la capacidad intelectual para pronosticar que una persona iba ser exitosa en el campo laboral, pero este pensamiento ya caducó, en la actualidad ya no es así, lo que se toma en consideración es la actitud personal, el liderazgo y la vocación para poder tener un mejor desempeño docente.

En cuanto a las teorías del desempeño, el docente es un actor principal dentro

del proceso educativo y por ende es necesario conocer los factores intervinientes en este asunto.

En cuanto a la teoría de la equidad; creada por John Stacey Adams indica que concierne a la apreciación del trabajador en relación al trato que recibe de manera injusta o justa, es decir la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales. Esta fundamentación científica se basa en el equilibrio entre el esfuerzo y compromiso laboral de los trabajadores para con la empresa y las contribuciones en forma de beneficios de la misma para con sus empleados. Es decir para que la motivación del trabajador permanezca estabilizada, es necesario el equilibrio entre el trato justo de la empresa y/o institución y el profesional. Con respecto a la teoría de las expectativas; cuyo exponente es Víctor Vroom, indica que se basa en los sentimientos de satisfacción de los trabajadores, transmitiendo un mayor rendimiento de trabajo en relación a otros. Es conveniente subrayar que el comportamiento del trabajador previa motivación, decidiendo actuar de una manera teniendo una expectativa esperada, es decir hoy en día un empleado hace horas extras siendo eficaz en su trabajo, teniendo como consigna que recibirá un mejor sueldo; esta motivación hace que el individuo se comporte de tal manera creyendo que existe conexión entre el esfuerzo laboral y desempeño, asimismo el desempeño deberá ser recompensado y de esta forma el pago recibido satisfecerá sus necesidades personales y familiares a fin de contribuir con su bienestar. (Klingner y Nalbandian, 2002, p. 273 – 277).

Es evidente que todo docente como cualquier profesional busca su mejora económica con la finalidad de brindar las mejores condiciones de calidad de vida para su familia, por otro lado enseñar no es nada sencillo porque cada estudiante es un propio mundo distinto del otro, con características peculiares y todo este esfuerzo como indica la teoría debe de ser recompensado por el Estado, representado por el gobierno y específicamente por el Ministerio de Educación, muy aparte de la vocación de servicio que es innata en él, su desempeño laboral tiene que ir acorde a su remuneración.

Por lo que se refiere a la evaluación del desempeño docente, según la revista

científica actualidades investigativas en educación (2014) manifiesta que “[...] las instituciones educativas cambian constantemente, si evoluciona lo que hay que aprender - enseñar es esto lo que se espera que realice el docente y la necesidad de evaluar si realmente cumple con lo esperado, lo que se denomina evaluación del desempeño docente” (p. 4). Es necesario recalcar que el proceso de evaluación de desempeño docente no se debe direccionar a identificar los errores, culpables y/o deficiencias pedagógicas sino debe plasmar la oportunidad de analizar el ejercicio y la práctica docente y sobre todo valorarla significativamente con la finalidad de corregir si fuera necesario el caso y buscar alternativas de solución para una mejor performance.

Con respecto a la competencia docente El Sahili (2010) menciona que es el “conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades para realizar acciones con un determinado nivel de eficiencia y eficacia [...] la competencia implica saber hacer, saber ser y saber convivir” (p. 46). En efecto, hoy en día el docente tiene que estar en constante capacitación y volcar todo lo aprendido en beneficio del estudiante y de la institución educativa, a veces se suele escuchar que ser docente es fácil pero la realidad es distinta porque trabajar con personas es formar el futuro del país y esto involucra planificar cada clase de acuerdo a la realidad y contextualización, educar con ejemplo y valores, tomar decisiones en forma oportuna y a su vez garantizar el éxito académico de los estudiantes.

El siguiente aspecto trata sobre los retos de la competencia docente, El Sahili (2010) manifiesta que se basan en tres factores esenciales, “tener conocimientos prácticos y actualizados, poseer contenidos y tener capacidad para trabajar con alumnado” (p. 49). En otras palabras, el docente tiene que estar a la vanguardia de los cambios pedagógicos, innovaciones tecnológicas, y los nuevos descubrimientos que se suscitan en la sociedad, asimismo debe trabajar fortaleciendo su estado emocional, efectivamente este es otro reto del docente para que se torne más competente y se desempeñe de la mejor manera.

Díaz y Hernández (2010) en cuanto al rol del docente hace referencia que “[...] el profesor como agente mediador de los procesos que conducen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y a la adquisición de las

capacidades mencionadas, debe no sólo dominarlas, sino apropiarse de nuevas formas de enseñar” (p. 2). Efectivamente, el docente ya no es el que trasmite los conocimientos de forma vertical, ahora tiene que actualizarse y brindar estrategias didácticas en bien del estudiante para lograr aprendizajes significativos, que generen habilidades y capacidades de alto nivel, actualmente los docentes se están capacitando ya no sólo para brindar una simple clase, sino están aptos para formar adolescentes de manera integral, en todas su dimensiones de manera que sean útiles para la sociedad.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, en primer lugar, la capacidad de planificación indica que el docente posee una variedad de herramientas innatas y que por vocación ha ido cultivando y desarrollando en base a la experiencia y los años de servicio que ha ido acumulando en su desarrollo profesional, es evidente que en esta etapa el docente se rige bajo los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación en el diseño curricular, sin embargo aquí entra a tallar la contextualización y diversificación curricular de la Institución Educativa. En este sentido, el docente en esta etapa se encarga de planificar y organizar todo el proceso de enseñanza y aprendizaje para el año lectivo escolar, haciendo uso de su capacidad pedagógica para la significación de los estudiantes.

Con respecto a la dimensión, gestión de los procesos educativos, el docente en esta etapa despliega, desarrolla y pone en ejercicio su práctica pedagógica, es decir, aplicando sus habilidades metodológicas, sus recursos y todas las fortalezas que tuviera disponible para el estudiante generado en un ambiente de aprendizaje con un clima agradable. El accionar del docente tiene como finalidad conseguir metas y objetivos en base a la planificación pedagógica realizada anteriormente.

Finalmente, la tercera dimensión del desempeño docente es el compromiso profesional, que se traduce en una persona profesional, es decir el docente en un actor en la comunidad y por consiguiente tiene un rol fundamenta en la sociedad: formar estudiantes de manera integral específicamente en el aspecto bio-psicosocial, líderes para el desarrollo de nuestro país, brindando una educación de calidad acorde a las exigencias que la sociedad exige para que los estudiantes sean

capaces de demostrar posteriormente una buena base de fortaleza académica. En este sentido el docente tiene un compromiso innato que radica en él y ese compromiso lo asume por vocación para los estudiantes y también para él mismo. En efecto, muy aparte de su vocación de servicio el docente debe cumplir con sus responsabilidades pedagógicas y profesionales y estar comprometido también con la comunidad educativa incluido su afán de crecer profesionalmente mediante capacitaciones académicas que los beneficiará en su crecimiento personal y su desempeño docente.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación queda justificada desde los siguientes escenarios:

En la institución educativa, se perciben problemáticas a nivel educativo que aqueja directamente el desempeño laboral de los docentes originando una carga de estrés que se traduce en agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos negativos hacia los demás, asimismo desencadenan problemas de salud disminuyendo en los docentes su desempeño en el aula, asimismo se evidencia impuntualidad en presentación de diseños de clases, carpetas pedagógicas y otros; de tal forma es necesario lograr identificar las causas de la problemática para una toma de decisión oportuna, preventiva y/o correctiva, basado en una investigación y en el contexto real de la Institución Educativa.

Asimismo, en el escenario social, el docente tiene la responsabilidad de fortalecer a los estudiantes del nivel secundario sus capacidades en sus diferentes aspectos y de esta manera aportar en su formación integral, con la finalidad de contribuir al desarrollo de su comunidad. Hoy en día es alarmante, esta coyuntura desequilibra la tranquilidad personal y familiar y por ende el desempeño docente; en este sentido el exceso de trabajo diario y adicionalmente fuera de horario

establecido en distintas actividades pedagógicas y personales, exigirse cada vez más performance, entre otros elementos serían los causantes del estrés laboral, en tal sentido son más frecuentes las papeletas de permisos, el desinterés, la irritabilidad, la inestabilidad emocional, entre otros factores que estarían afectando el desempeño docente. En efecto, conocer los resultados de la presente investigación beneficiará a todos los grupos de interés relacionadas a la institución educativa, pues brindará información a la dirección concerniente al nivel de estrés laboral y el desempeño docente, que en definitiva, contribuye al progreso de la Institución Educativa y de la sociedad.

A nivel psicológico, el estrés laboral se manifiesta de diferentes maneras tanto en el ámbito emocional y conductual; es decir se traduce en problemáticas que generan agotamiento emocional, irritabilidad, actitudes de frialdad y distanciamiento. Asimismo se debe precisar que un indicador clave que simboliza al estrés es la ansiedad. Rubio (2007) manifiesta que “la ansiedad es una emoción subjetiva, incierta y desagradable precedida o seguida de un pensamiento negativo, que tiene como resultado una pérdida de energía u obstaculización para llevar a cabo una tarea” (p. 18).

La presente investigación tiene el propósito de identificar las causas del estrés laboral que presentan los docentes manifestado por un desequilibrio en el bienestar físico y psicológico, lo cual afecta su desempeño docente y su tranquilidad personal, asimismo sustentar la necesidad de proponer planes de mejoramiento continuo, estrategias de representación e interacción.

Dicho lo anterior, epistemológicamente, el estrés laboral constituye una temática actual y futura, así lo evidencia la realidad problemática de la Institución Educativa. Así mismo, Taylor (2007), manifiesta que la teoría de Hans Selye, síndrome general de adaptación fue propuesta en 1936 y sustenta tres fases “la primera fase, conocida como de alarma, la segunda fase, resistencia y la tercera fase, de agotamiento” (p. 154).

En efecto, este fundamento responde a estudios que sirven como referencia para enfrentar el problema del estrés en la institución educativa y que el docente desconoce, en tal sentido, el presente trabajo tiene un valor teórico porque permitirá apoyar empíricamente algunas teorías sobre el estrés laboral y el desempeño docente, pues estas últimas serán analizadas para identificar si existe una relación entre ellas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_i : Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

H_0 : No existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

He_1 : Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

H_{01} : No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

He_2 : Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

H_{02} : No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

He3: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

H₀₃: No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés laboral que caracteriza a los docentes de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

Identificar el nivel de desempeño docente en el trabajo de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

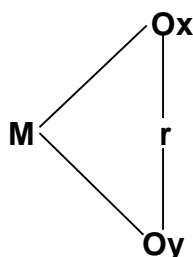
Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen al diseño de investigación como “un plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (p. 128).

En cuanto al tipo de investigación, Es descriptivo porque “Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

Con respecto al diseño, es correlacional por el “grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93).

Asimismo, es transversal porque es una “investigación que recopila datos en un momento único” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).

El diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M : Muestra (Docentes)

O_x: Variable (Estrés Laboral)

O_y: Variable (Desempeño docente)

r : Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Las variables en la investigación son las siguientes:

O_x: Estrés laboral

O_y: Desempeño docente

Operacionalización:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	Es la reacción que tiene el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Elera, 2009, p. 554).	Son manifestaciones psicofísicas derivados del enfrentamiento a situaciones que producen agotamiento emocional evidenciando actitudes de despersonalización y una figura de frialdad y distanciamiento que le impide su realización personal.	Cansancio emocional	Agotamiento laboral	1,2,3,8,16,20	<u>Ordinal</u> Bajo: 00 - 43 Medio: 44-88 Alto: 89-132
				Sobrecarga laboral	6,13,14	
			Despersonalización	Actitudes de frialdad y distanciamiento	5,15	
				Inestabilidad emocional	11,22	
				Insensibilidad	10	
			Realización personal	Sentimientos de autoeficacia	4,7,9,12,17	
				Desarrollo personal	18,19,21	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
DESEMPEÑO DOCENTE	<p>“Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia, tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. (Minedu, 2012, p. 24).</p>	<p>Es la síntesis de las actividades que realiza el docente, poniendo a prueba su capacidad de planificación, en la gestión de los procesos educativos, poniendo como evidencia su compromiso profesional en la práctica misma.</p>	Capacidad de planificación	Planificación académica.	1,2,3,4,5	<p><u>Ordinal</u></p> <p>Deficiente: 00 - 39</p> <p>Regular: 40-80</p> <p>Bueno: 81-120</p>
				Capacidad pedagógica.	6,7,8	
				Significación para los estudiantes.	9,10,11	
			Gestión de los procesos educativos	Ambiente de aprendizaje.	12,13	
				Habilidades metodológicas.	14,15,16,17	
				Evaluación del aprendizaje.	18,19,20	
			Compromiso profesional	Responsabilidad laboral	21,22,23,24,25	
				Capacitación académica	26,27,28	
				Vocación de servicio	29,30	

2.3. Población y muestra

Población:

Hernández et al. (2014) lo define como un “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] debe situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

La población está constituida por todos los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 89002, Chimbote y son en total 52 docentes, las características comprenden docentes de ambos sexos y de diferentes edades.

N° DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	
POBLACIÓN	52

Fuente: CAP de la I.E. N° 89002

Muestra

Hernández et al. (2014) define a la muestra como un “subgrupo de la población [...] es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175). Se debe agregar que es una muestra no probabilística porque “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de [...] los propósitos del investigador” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.176).

En base al contexto del tipo de investigación, la muestra es la misma cantidad que la población, en consecuencia se traduce en una población muestral.

N° DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA	
MUESTRA	52

Fuente: CAP de la I.E. N° 89002

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Para la presente investigación, se requiere de técnicas e instrumentos como encuestas y cuestionarios para que a través de la recolección de datos se obtenga información imprescindible para la investigación.

Técnicas

Carrasco (2013) manifiesta que las técnicas “constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (p. 274).

Se recolectó la información de las dos variables y posteriormente se convirtieron en datos cuantitativos, para este caso se utilizó la encuesta, que según Carrasco (2013) señala que “es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente [...]” (p. 314).

Con esta técnica se consiguió información directa en forma de autoevaluación de los docentes.

Instrumento/s

Hernández et al. (2014) indica que un instrumento de medición es un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 199), los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, que según Hernández et al. (2014) lo define como un “conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217); están dirigido a los docentes del nivel secundario de la I.E. N° 89002 y contendrán preguntas elaboradas para obtener información sobre el estrés laboral y desempeño docente.

En cuanto al instrumento que se utilizó para medir la variable de estrés laboral docente es una versión del Maslach Burnout Inventory (MBI) de 1986, adaptada al español por Nicolás Seisdedos, Departamento de I + D de TEA

Ediciones, S.A. (Madrid), es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los estudiantes. Su función es medir el desgaste profesional. Cabe señalar que es un instrumento de evaluación tipo Likert y consta de una escala valorativa de siete niveles:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Unas pocas veces al mes
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

En cuanto a la dimensión cansancio emocional, tiene 9 ítems, la dimensión despersonalización consta de 5 ítems y la dimensión realización personal tiene 8 ítems. Así mismo su calificación es; Alto = 89 -132, Medio = 44 - 88, Bajo = 0 - 43

Con respecto al instrumento que se utilizó para medir la variable de desempeño docente, es una escala valorativa del autor Edwin De La Cruz Galarza y tiene el objetivo de identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote. Está dirigido a los docentes de educación secundaria y consta de 30 enunciados, 11 ítems miden la capacidad de planificación, 9 ítems miden la gestión de los procesos educativos y 10 ítems miden el compromiso profesional, con 5 opciones de respuesta.

La escala de valoración de los ítems es: siempre = 4, casi siempre = 3, a veces = 2, raras veces = 1 y nunca = 0. La calificación es: Bueno = 81 - 120, Regular = 40 - 80, Deficiente = 0 - 39. Su forma de aplicación es de manera individual y colectiva.

La organización de los ítems en la variable desempeño docente se

detalla a continuación: la dimensión capacidad de planificación contiene los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11; la dimensión capacidad gestión de los procesos educativos contiene los ítems 12,13,14,15,16,17,18,19, 20 y la dimensión compromiso profesional contiene los ítems 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30.

Validez

Hernández et al. (2014) sostienen que la validez se refiere “al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200), en este sentido la validación del instrumento de medición con los que cuenta la presente investigación se realizó por medio del método de Juicio de tres Expertos, en el área de educación, quienes calificaron, revisaron y validaron con criterio el instrumento a utilizar de acuerdo al plan maestro.

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) sostienen que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere “al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200); para la medición de la confiabilidad se utilizó el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105):

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

S_i : Desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : Varianza poblacional de los ítems.

n: N° de docentes que participaron en la aplicación del instrumento.

El instrumento elaborado por el investigador ha sido sometido al estudio del coeficiente de la consistencia interna de los ítems, a través del método de

intercorrelación de los reactivos, cuando éstos no son valorados dicotómicamente.

En un primer momento se realizó una prueba piloto a 10 docentes de otra institución educativa pero con las mismas características con la finalidad de demostrar que los resultados sean consistentes y por ende el instrumento sea confiable, de tal modo que los instrumentos estén aptos a ser aplicados al grupo de docentes que forman parte de la investigación en la Institución Educativa N° 89002, Chimbote.

De acuerdo a los resultados obtenidos, luego de aplicar los instrumentos a los 52 docentes del nivel secundario con respecto a las variables: Estrés laboral y desempeño docente, el coeficiente de confiabilidades de 0.71 y 0.88 respectivamente, significando que existe un grado de consistencia interna entre los resultados obtenidos por los docentes, en consecuencia los instrumentos estrés laboral y desempeño docente son altamente confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

La presente investigación, está dirigido al método de análisis cuantitativo, los resultados analizados se presentarán en tablas donde se especificarán los datos en frecuencia y porcentajes según los objetivos. La base de datos obtenidos de esta investigación será sometida a análisis estadísticos, se hará uso de estadística descriptiva para el análisis de los objetivos descriptivos. Los métodos que se utilizarán para la investigación correlacional con una sola muestra son:

Los resultados analizados se presentarán en tablas donde se especificarán los datos en frecuencia y porcentajes según los objetivos. La base de datos obtenidos de esta investigación será sometida a análisis estadísticos, se hará uso de estadística descriptiva para el análisis de los objetivos descriptivos.

Media Aritmética:

Medida de tendencia central que caracteriza a un grupo de estudio con un solo valor y que se expresa como el cociente que resulta de dividir la suma de todos 105 valores o puntajes entre el número total de 105 mismos. La fórmula para la media aritmética con datos agrupados (Moya Calderón, 278-280) es como sigue;

$$\bar{x} = \frac{\sum n_i x_i}{n}$$

Donde:

X_i = punto medio de clase

n_i = frecuencia de clase i de la distribución

\sum = Suma de productos $n_i x_i$

Desviación Estándar:

Medida de dispersión de datos relacionados con la varianza pues en tanto que esta última se expresa en unidades elevadas al cuadrado (metros al cuadrado, dólares al cuadrado, etc.), para hacer práctico el enunciado, se usa la medida de desviación estándar, que por esta razón es la raíz cuadrada positiva de la varianza.

Su fórmula es la siguiente:

$$s = \sqrt{\frac{\sum n_i (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Donde:

s = Desviación Estándar

x_i	=	Valores individuales
n_i	=	Frecuencia del valor x
n	=	Casos

El coeficiente de Spearman:

Hernández et al. (2014), sostiene que el coeficiente de Spearman “es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Se utiliza para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que lo consideran ordinales” (p. 322).

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas de datos.

Para muestras mayores de 20 observaciones, podemos utilizar la siguiente aproximación a la distribución t de Student.

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

La interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. Oscila entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación pero no independencia.

Es necesario recalcar que a través de la correlación de Spearman se determinó el grado de relación entre las variables estrés laboral y desempeño docente obteniendo un resultado de $P_{xy} = 0,734$ esto evidencia que la relación es fuerte y positiva.

2.6. Aspectos éticos

Se considerarán los siguientes aspectos éticos:

En cuanto al principio de anonimato: La información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos de trabajo permanecerá de forma anónima a fin de evitar suspicacias y comprometer a los sujetos materia de estudio.

Sobre el principio de confidencialidad: Lo que se dice o hace permanece en estricto privado, siendo esto explicado a los participantes como parte del proceso para el consentimiento de la información que el participante brindará.

En lo que se refiere al principio de beneficencia: En este trabajo de investigación se explicitará a los participantes los beneficios y riesgos a que están sometidos para determinar su aceptación o no al estudio.

En relación con el principio de originalidad: La información y los datos plasmados en el presente trabajo son inéditos y por consiguiente mediante la aplicación del software turnitin quedará demostrado.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estrés laboral que caracteriza a los docentes de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

Estrés Laboral		Frecuencia	Porcentaje
BAJO	00 - 43	45	86,5
MEDIO	44 - 88	7	13,5
ALTO	89 - 132	0	0,0
Total		52	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral aplicado por el autor.

Interpretación:

En la Tabla 1, se ha identificado que el 86,5% de los docentes sienten que el estrés laboral en la I.E. es de nivel bajo, así mismo se ha encontrado que el 13,5% de los docentes indican que el estrés laboral es regular y ningún docente manifiesta que el estrés laboral es alto, en la I.E.

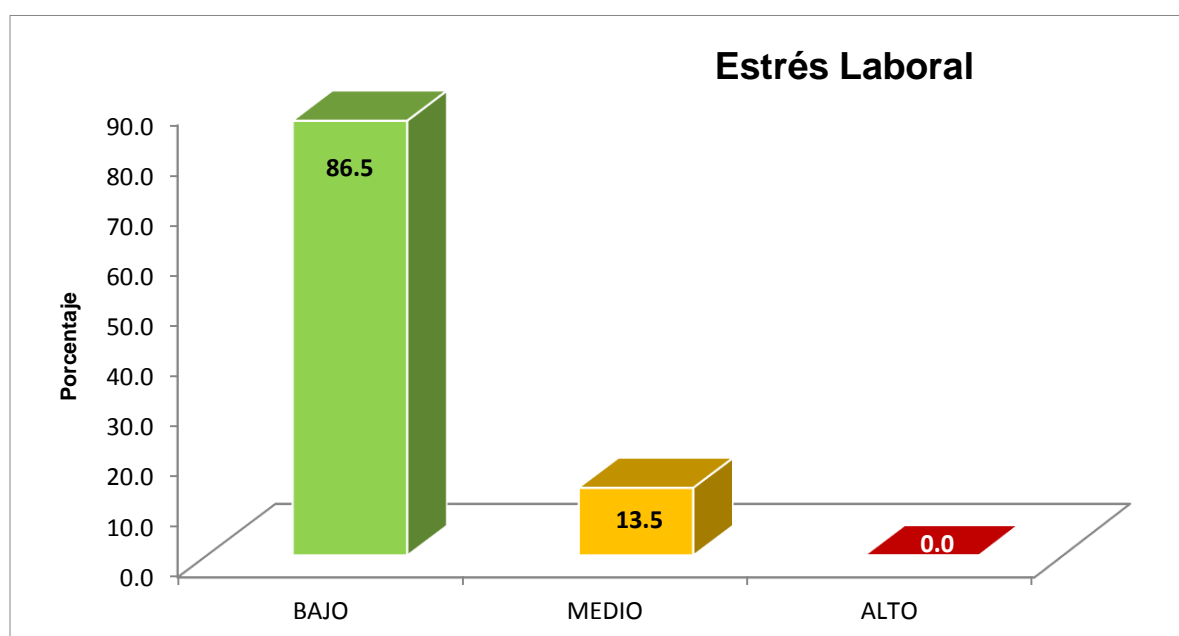


Figura 1: *Nivel de estrés laboral que caracteriza a los docentes de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.*

Tabla 2

Nivel de desempeño docente en el trabajo de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

Desempeño Docente		Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	00 - 39	0	0,0
REGULAR	40 - 80	52	100,0
BUENO	81 - 120	0	0,0
Total		52	100,0

Fuente: Encuesta aplicado por el autor.

Interpretación:

En la Tabla 2, se ha identificado que ningún docente manifiesta que el desempeño docente es deficiente o bueno en la I.E. mencionada, sin embargo se ha determinado que el 100,0% de los docentes califica que el desempeño docente es de nivel regular.

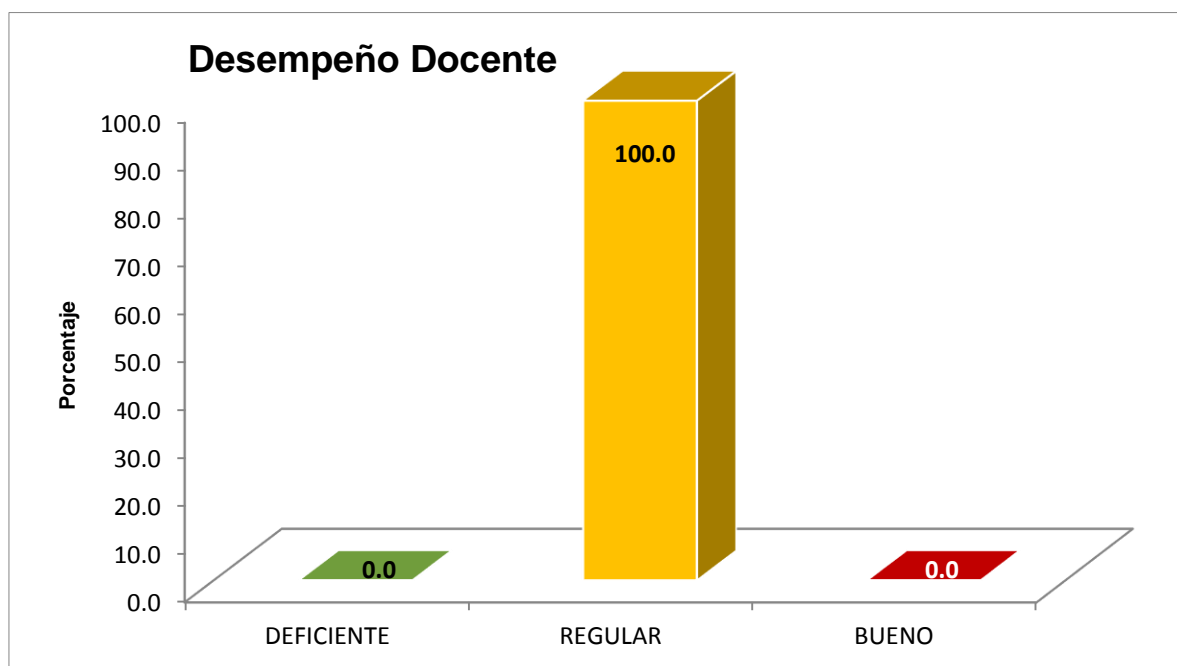


Figura 2: *Nivel de desempeño docente en el trabajo de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.*

Tabla 3

Relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

Grado de relación: Estrés Laboral y Desempeño docente, dimensión: Capacidad de Planificación						
Correlación Spearman Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$\rho_{xy} = 0,642$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	50	$T_c = 5,921$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

Interpretación: Visto la Tabla 3, se ha determinado a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación es $\rho_{xy} = 0,642$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 5,921$) ha generado una significancia $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 3, el valor calculado ($T_c = 5,921$) es superior al valor tabular (**2,001**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = \frac{\rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1 - \rho_{xy}^2}{n - 2}}} = \frac{0,642}{\sqrt{\frac{1 - (0,642)^2}{52 - 2}}} \Rightarrow T_c = 5,921$$

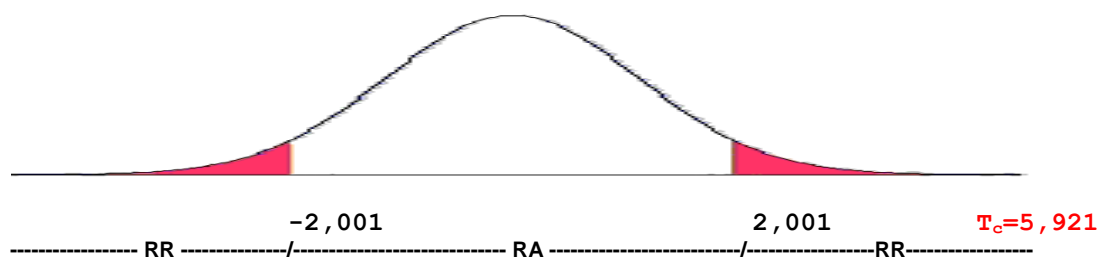


Figura 3: Demostración de la existencia de relación entre el estrés laboral y desempeño docente, dimensión capacidad de planificación.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

Grado de relación: Estrés Laboral y Desempeño docente, dimensión: Gestión de los procesos educativos						
Correlación Spearman Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experiment al	Decisión $p < 0,05$
$\rho_{xy} = 0,578$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	50	$T_c = 5,008$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

Interpretación: Visto la Tabla 4, se ha determinado a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos es $\rho_{xy} = 0,578$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 5,008$) ha generado una significancia $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 4, el valor calculado ($T_c = 5,008$) es superior al valor tabular (**2,001**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = \frac{\rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1-\rho_{xy}^2}{n-2}}} = \frac{0,578}{\sqrt{\frac{1-(0,578)^2}{52-2}}} \Rightarrow T_c = 5,008$$

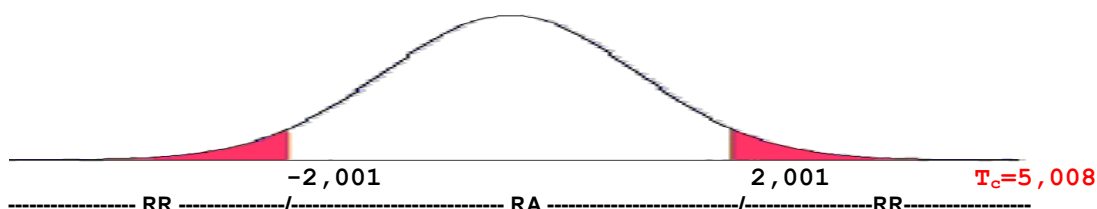


Figura 4: Demostración de la existencia de relación entre el estrés laboral y desempeño docente, dimensión gestión de los procesos educativos.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Tabla 5

Relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

Grado de relación: Estrés Laboral y Desempeño docente, dimensión: Compromiso profesional						
Correlación Spearman Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$\rho_{xy} = 0,560$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	50	$T_c = 4,779$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

Interpretación: Visto la Tabla 5, se ha determinado a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional es $\rho_{xy} = 0,560$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión compromiso profesional.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 4,779$) ha generado una significancia $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 5, el valor calculado ($T_c = 4,779$) es superior al valor tabular (**2,001**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = \frac{\rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1-\rho_{xy}^2}{n-2}}} = \frac{0,560}{\sqrt{\frac{1-(0,560)^2}{52-2}}} \Rightarrow T_c = 4,779$$

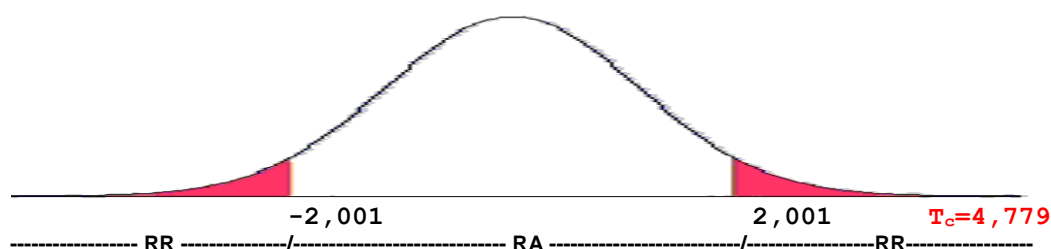


Figura 5: Demostración de la existencia de relación entre el estrés laboral y desempeño docente, dimensión compromiso profesional.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Tabla 6

Relación entre el estrés laboral y desempeño docente de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.

Grado de relación: Estrés Laboral y Desempeño docente						
Correlación Spearman Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$\rho_{xy} = 0,734$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	50	$T_c = 7,642$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

Interpretación: Visto la Tabla 6, se ha determinado a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente es $\rho_{xy} = 0,734$, el mismo que expresa que la relación es muy fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 7,642$) ha generado una significancia $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 6, el valor calculado ($T_c = 7,642$) es superior al valor tabular (**2,001**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis general alterna planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Estadístico de Prueba t – Student

$$T_c = \frac{\rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1 - \rho_{xy}^2}{n - 2}}} = \frac{0,734}{\sqrt{\frac{1 - (0,734)^2}{52 - 2}}} \Rightarrow T_c = 7,642$$

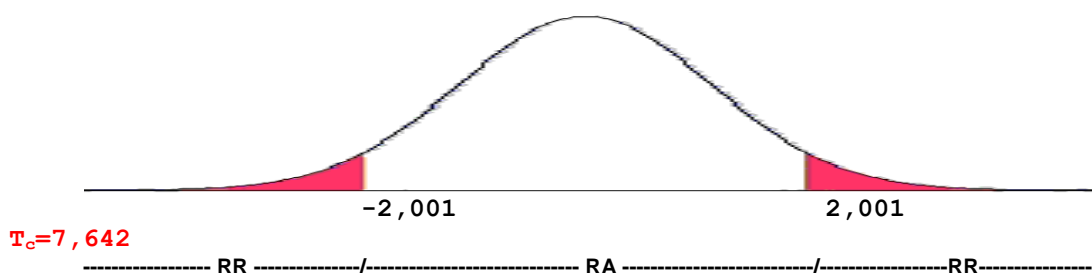


Figura 6: Demostración de la existencia de relación entre el estrés laboral y desempeño docente.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 89002 de Chimbote, de acuerdo a los resultados obtenidos se afirma la existencia de una relación significativa entre las dos variables pues el valor del coeficiente de correlación de P_{xy} Spearman, es de 0,734 lo que evidencia que la relación es muy fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Las teorías relacionadas con el tema sustentan esta relación de forma significativa, tal es así que, Taylor (2007) señala en la teoría de Hans Selye tres fases sucesivas respecto al estrés, la de alarma, resistencia y de agotamiento, es decir el organismo se enfrenta a un factor estresante, luego lo confronta y finalmente agota sus recursos y acaba desgastado y/o estresado. Igualmente, El Sahili (2010) precisa que el estrés docente, procede de una angustia que no se disipa y produce reacciones adversas en el organismo, terminando por agotarlo y desgastarlo en su desempeño. En tal sentido se afirma que el estrés laboral está relacionada de manera positiva con el desempeño docente y de forma general es significativa de acuerdo a los resultados obtenidos en la Institución Educativa.

Del mismo modo, Díaz (2014) en su tesis “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao” indica que existe relación directa entre el estrés laboral percibido y los docentes, asimismo señala que los principales estresores laborales son salario insatisfactorio, pocas posibilidades de ascenso, desinterés de los estudiantes, exceso de trabajo, alto número de estudiantes con el correspondiente desgaste físico y psicológico por la preparación de clases, problemas familiares, laborales o trabajos paralelos, normas de evaluación más exigentes, entre otros factores estresores, resultados afines a los de esta investigación; además López (2014) en su tesis “Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes” indica que el estrés laboral existe entre todos los docentes, en todos los planteles y a todos

los niveles del sistema de enseñanza pública, en consecuencia la relación es directa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, es decir se determina que a mayor estrés se distingue menor desempeño. Asimismo, Padilla (2013) en su tesis “Relación de clima laboral y síndrome de burnout en docentes de la institución educativa María de las Mercedes” refiere que el estrés laboral está presente en todos los docentes y prevalece el nivel medio 47.22% de síndrome de burnout y a nivel de dimensiones prevalece el nivel bajo de Agotamiento Emocional, 77.78% así como el de despersonalización en un 86,11%. En efecto, el estrés es un mal que aqueja el desempeño docente, afectando su rendimiento y calidad de trabajo, el afán de implementación de estrategias pedagógicas, entre otros; todos estos factores inducen a que el docente ya no sea competente y a la vez se despersonalice transmitiendo sus actitudes de frialdad y distanciamiento a los estudiantes y a sus pares, de igual forma afecta en los docentes los sueños, proyecciones personales e ideales y las relaciones familiares, lo que evidencia la insatisfacción con su profesión.

En cuanto al primer objetivo específico, se identificó el nivel de estrés laboral que caracteriza a los docentes obteniendo como resultado que el 86.5% de los docentes tienen estrés laboral bajo, un 13.5% presentan un estrés de nivel regular y un 0% un nivel de estrés alto (Tabla y figura 1); con respecto al segundo objetivo específico, se identificó que el 100% de los docentes califica que el desempeño es de nivel regular (Tabla y figura 2); en lo que concierne al tercer objetivo específico al relacionar el estrés laboral con la dimensión capacidad de planificación se estableció que existe relación fuerte y positiva, así lo demuestra el coeficiente de correlación de Spearman 0,642, es decir a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación (Tabla y figura 3); en relación al cuarto objetivo específico, se determinó que la relación entre las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos es fuerte y positiva, así lo evidencia el coeficiente de correlación de Spearman 0,578, en tal sentido a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos (Tabla y figura 4); Finalmente sobre el quinto objetivo específico, se determinó que el grado de asociación o relación entre las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional es fuerte y positiva, así lo indica el coeficiente de

correlación de Spearman 0,560, lo que significa que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión compromiso profesional (Tabla y figura 5)

En consecuencia se afirma que el estrés laboral si guarda relación con el desempeño docente de forma fuerte, positiva y significativa. Es por esto que, el estrés laboral es un mal que afecta a todas las personas sin distinguir edad, raza, sexo, ni profesión, en tal sentido aqueja el desempeño docente ocasionando no sólo un bajo rendimiento laboral sino también carácter inestable, intranquilidad, cansancio emocional, despersonalización, falta de realización personal, tensión, ataques de pánico, malestar general, etc. producto de diversos factores estresantes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

En base de los resultados obtenidos en cada objetivo, se concluye lo siguiente:

5.1. Conclusión general

Se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente es $\rho_{xy} = 0,734$, el mismo que expresa que la relación es muy fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente.

5.2. Conclusiones específicas

Se identificó que el 86,5% de los docentes sienten que el estrés laboral en la I.E. es de nivel bajo, así mismo se ha encontrado que el 13,5% de los docentes indican que el estrés laboral es regular y ningún docente manifiesta que el estrés laboral es alto, en la I.E. N°89002.

Se identificó que ningún docente manifiesta que el desempeño docente es deficiente o bueno en la I.E. mencionada, sin embargo se ha determinado que el 100,0% de los docentes califica que el desempeño docente es de nivel regular.

Se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación es $\rho_{xy} = 0,642$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación.

Se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño

docente en la dimensión gestión de los procesos educativos es $\rho_{xy} = 0,578$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos.

Se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional es $\rho_{xy} = 0,560$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión compromiso profesional.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados alcanzados se recomienda lo siguiente:

Al director de la I.E. N° 89002, promover la elaboración de un programa adecuado de manejo y prevención del estrés laboral para lograr un mejor desempeño docente.

Al director de la I.E. N° 89002, gestionar convenios con instituciones locales y programar charlas con especialistas sobre el estrés laboral y desempeño docente con el objetivo que su personal tome conciencia que el estrés es un mal que conlleva a consecuencias negativas.

A los directivos de la I.E. N° 89002, incentivar al área de psicología de la institución a la realización de investigaciones afines, en las áreas administrativas y de servicio.

A los docentes velar por su salud integral realizando caminatas, deporte y/o alguna actividad recreativa a fin de no congestionarse en su vida personal, familiar y a la vez no perjudicar su desempeño laboral.

A los docentes fortalecer las relaciones interpersonales con sus pares y estudiantes asimismo tener actitudes de comprensión, resolución de conflictos y control de emociones con la finalidad de reducir el nivel de estrés generado por el comportamiento de los estudiantes y su entorno familiar, laboral y social.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Lima: Unifé.
- De Rivera, L. (2010). *Los síndromes del estrés*. Madrid: Síntesis.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Díaz, Tinoco A. (2014). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao*. (Tesis de doctorado). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz_ta.pdf
- Elera, C. (2009). *Administración y gestión del potencial humano*. Lima: Grández Gráficos S.A.C.
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Hernández, R. y otros (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Irigoyen, M. y Moreno, J. (2013). *Correlación entre liderazgo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Chavín de Huántar*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso, el 16 de Mayo 2017)
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*. (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- López, Z. (2014). *Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes*. (Tesis de doctorado). Recuperada de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10782/LopezGonzalez.pdf>
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de maestría). Recuperada de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Manual Inventario "Burnout" de Maslach*. Madrid: TEA.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de doctorado). Recuperada de http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf
- Padilla Carrasco, L. (2013). *Relación de clima laboral y síndrome de burnout en docentes de la institución educativa "María de las Mercedes", nuevo Chimbote*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso, el 18 de Mayo 2017)
- Peiró, J. (2013). *Introducción a la psicología del trabajo*. Valencia: CEF.
- Rojas, J. (5 de junio de 2017). *Causas de la ansiedad laboral y cómo combatirlas. Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/cuales-son-sus-causas-ansiedad-laboral-y-como-combatirla-2191675>
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de doctorado). Recuperada de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>

Sue, N. (2002). *Creando organizaciones saludables: Bienestar, diversidad y ética en el trabajo*. Madrid: Paraninfo.

Taylor, S. (2007). *Psicología de la salud*. México D.F.: Mc Graw Hill.

ANEXO

Anexo 1: Instrumentos

Ficha técnica de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 4: Otros

Consentimiento informado

Base de datos

ANEXO N° 01

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Nombre original	Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)
Autoras	C. Maslach y S. E. Jackson, 1981.
Adaptación	N. Seisdedos, Departamento de I + D de TEA Ediciones, S.A. (Madrid).
Procedencia	Consulting Psychologist Press, Inc., Palo Alto, California, USA.
Aplicación	Individual y colectiva, adultos; tiempo: variable, 10 a 15 minutos.
Finalidad	Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.
Material	Manual (1997) y Ejemplar autocorregible; es posible la utilización de los servicios de corrección mecanizada con la ayuda de una Hoja de respuestas.
Tipificación	Baremos en puntuaciones centiles y típicas, en cada sexo y en el total de una muestra de población general, y estadísticos descriptivos de varios subgrupos de la población asistencial.

CUESTIONARIO- INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH (MBI)

EDAD:SEXO:.....PROFESIÓN:..... AÑOS DE SERVICIO:.....

INSTRUCCIONES: A continuación se encontrará con 22 frases relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su trabajo. Lea con detenimiento y responda marcando con una equis (x) a cada casilla según la numeración de la tabla que corresponda la frecuencia con la que ha tenido dicho sentimiento. Por favor se le pide sinceridad a la hora de responder.

0= NUNCA	1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS	2= UNA VEZ AL MES O MENOS	3= UNAS POCAS VECES AL MES O MENOS	4= UNA VEZ A LA SEMANA	5= POCAS VECES A LA SEMANA	6= TODOS LOS DÍAS
----------	-------------------------------	---------------------------	------------------------------------	------------------------	----------------------------	-------------------

		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4	Comprendo fácilmente como se sienten los alumnos.							
5	Trato a algunos alumnos/clientes como si fueran objetos impersonales.							
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7	Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos.							
8	Me siento “quemado” por mi trabajo.							
9	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12	Me siento muy activo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Creo que estoy trabajando demasiado.							
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis alumnos.							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis alumnos.							
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20	Me siento acabado.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que los alumnos me culpan por alguno de sus problemas.							

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

1. Nombre:

Encuesta de desempeño docente.

2. Autor: Edwin De La Cruz Galarza

3. Objetivo.

Identificar el nivel de desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

4. Descripción.

- Está dirigido a los docentes de educación secundaria.
- Consta de 30 enunciados, 11 ítems miden la capacidad de planificación, 9 ítems miden la gestión de los procesos educativos, 10 ítems miden el compromiso profesional, con 5 opciones de respuesta.
- La escala de valoración de los ítems es: siempre = 4, casi siempre = 3, a veces = 2, raras veces = 1 y nunca = 0.
- La calificación es: Bueno = 31 - 60, Regular = 17 – 30, Deficiente = 0 - 16

5. Usuarios

Docentes del nivel secundario de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

6. Forma de aplicación

En forma individual – Colectiva

7. Organización

Variable	Dimensión	Ítems
Desempeño docente	capacidad de planificación	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
	Gestión de los procesos educativos.	12,13,14,15,16,17,18,19,20
	Compromiso profesional.	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

8. Validez

La validez se desarrolló utilizando a 3 profesionales con el grado de maestría, quienes emitieron sus juicios de valoración acerca del instrumento.

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado (a) docente esta encuesta es anónima, conocer tu respuesta es importante para ello te pido que contestes con la mayor sinceridad posible, ellas permitirán obtener un diagnóstico importante acerca del desempeño docente en tu I.E.; Debes marcar con una (X) el número que en tu concepto representa el calificativo adecuado.

I.E. N° 89002 EDAD:SEXO:..... AÑOS DE SERVICIO:..... FECHA:.....

0= NUNCA	1= RARAS VECES	2= A VECES	3= CASI SIEMPRE	4= SIEMPRE
----------	----------------	------------	-----------------	------------

		0	1	2	3	4
1	Planificas coherentemente tu área curricular, según necesidades y aprendizajes a lograr en estudiantes.					
2	Dominas los contenidos correspondientes a tu área curricular.					
3	Comprendes, los enfoques, teorías, conceptos fundamentales del área curricular que enseñas.					
4	Diseñas las unidades didácticas, basados en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.					
5	Diseñas las herramientas pedagógicas de apoyo docente, para el logro de aprendizajes.					
6	Comprendes la estructura del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
7	Seleccionas metodologías de enseñanza a utilizar.					
8	Elaboras tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar					
9	Seleccionas rutas para generar conocimientos					
10	Propones recursos didácticos en la enseñanza y aprendizaje.					
11	Buscas fortalecer el nivel afectivo de los estudiantes.					
12	Utilizas en las sesiones de aprendizaje , el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la I.E.					
13	Generas un clima afectivo y armónico con tus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural					
14	Realizas sesiones de aprendizaje efectivas y significativas.					
15	Relacionas transversalmente los contenidos de la asignatura con los de otras áreas.					

16	Presentas los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de tus estudiantes.					
17	Aplicas estrategias metodológicas y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje.					
18	Identificas los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad					
19	Propicias distintas formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje en equipo e interaprendizaje).					
20	Consideras los resultados de la evaluación, para realizar mejoras en el aprendizaje.					
21	Realizas tu labor pedagógica promoviendo el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre los estudiantes.					
22	Ejecutas tu labor administrativa e institucional.					
23	Contribuyes a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.					
24	Presentas los documentos pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando se requiere.					
25	Promueves relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.					
26	Te desarrollas profesionalmente, fortaleciendo tus competencias para un mejor desempeño.					
27	Fomentas el liderazgo personal.					
28	Reflexionas sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con tus colegas.					
29	Demuestras actitudes y valores democráticos en su participación institucional.					
30	Tu desempeño de servicio es constante.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

GUÍA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE (JUICIO DE EXPERTO)

Criterios:

Validez del contenido, mediante la coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.

Instrucciones:

En las columnas existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con ítem, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI__ NO__ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables e indicadores; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

Se anexan: las variables y dimensiones, formato de validación, hoja de datos de identificación del experto y objetivos de la investigación.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA
SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombres y Apellidos:

Roberto Carlos Fiestas Flores

2.- Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

Licenciado en Estadística

2.2. Post- grado

Maestría:

Magíster en docencia universitaria e investigación pedagógica

Doctorado:

3. Institución donde trabaja:

Universidad César Vallejo - Chimbote

Firma:



Teléfono: 979517446

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA
SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombres y Apellidos:

Diana Yoise Anticona Martell

2.- Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

Licenciado en Educación

2.2. Post- grado

Maestría:

Magíster en educación con mención en docencia y gestión educativa

Doctorado:

3. Institución donde trabaja:

Universidad César Vallejo - Chimbote

Firma:



Teléfono: 963535155

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA
SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombres y Apellidos:

Reynaldo Heredia Pérez

2.- Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

Licenciado en Educación

2.2. Post- grado

Maestría:

Magíster en educación con mención en docencia y gestión educativa

Doctorado:

3. Institución donde trabaja:

Universidad César Vallejo - Chimbote



Firma:

Teléfono: 937639036

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Docente	Capacidad de planificación	Planificación académica	1. Planificas coherentemente tu área curricular, según necesidades y aprendizajes a lograr en estudiantes.			X		X		X		X		X		
			2. Dominas los contenidos correspondientes a tu área curricular.			X		X		X		X		X		
			3. Comprendes, los enfoques, teorías, conceptos fundamentales del área curricular que enseñas.			X		X		X		X		X		
			4. Diseñas las unidades didácticas, basados en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.			X		X		X		X		X		
			5. Diseñas las herramientas pedagógicas de apoyo docente, para el logro de aprendizajes.			X		X		X		X		X		
		Capacidad pedagógica	6. Comprendes el proceso de enseñanza y aprendizaje.			X		X		X		X		X		
			7. Seleccionas metodologías de enseñanza a utilizar.			X		X		X		X		X		
			8. Elaboras tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.			X		X		X		X		X		
		Significación para los estudiantes	9. Seleccionas rutas para generar conocimientos			X		X		X		X		X		
			10. Propones recursos didácticos en la enseñanza y aprendizaje.			X		X		X		X		X		
			11. Buscas fortalecer el nivel afectivo de los			X		X		X		X		X		

X

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores		Existe coherencia entre los indicadores y los ítems		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Docente	Compromiso profesional	Responsabilidad laboral	21. Realizas tu labor pedagógica promoviendo el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre los estudiantes.			X		X		X		X		X		
			22. Ejecutas tu labor administrativa e institucional.			X		X		X		X		X		
			23. Contribuyes a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.			X		X		X		X		X		
			24. Presentas los documentos pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando se requiere.			X		X		X		X		X		
		Capacitación académica	25. Promueves relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.			X		X		X		X		X		
			26. Te desarrollas profesionalmente, fortaleciendo tus competencias para un mejor desempeño.			X		X		X		X		X		
			27. Fomentas el liderazgo personal.			X		X		X		X		X		
		Vocación de servicio	28. Reflexionas sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con tus colegas.			X		X		X		X		X		

		29. Demuestras actitudes y valores democráticos en su participación institucional.			X		X		X		X		X		
		30. Tu desempeño de servicio es consecuente.			X		X		X		X		X		

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA - TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 89002, CHIMBOTE, 2017

ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN /MUESTRA	CONCLUSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E.N° 89002, Chimbote, 2017?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Identificar el nivel de estrés laboral que caracteriza a los docentes de la I.E. N° 89002, Chimbote - 2017. 2. Identificar el nivel de desempeño docente en el trabajo de la I.E. N° 89002, Chimbote - 2017. 3. Establecer la relación entre el estrés laboral y	HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. H0: No existe relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. HIPÓTESIS ESPECIFICAS He1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación de los docentes de la I.E N° 89002,	ESTRÉS LABORAL	Cansancio emocional.	Agotamiento laboral	- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	TIPO DE INVESTIGACIÓN - No experimental. - Descriptiva DISEÑO DE INVESTIGACIÓN - Correlacional de corte transeccional. <div><div>Ox</div><div>M</div><div>r</div><div>Oy</div></div> Donde: M: Docentes. Ox: Estrés laboral. Oy: Desempeño docente. r: Relación.	Constituida por 52 docentes del nivel secundario de la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.	CONCLUSIÓN GENERAL Se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente es , el mismo que expresa que la relación es muy fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS Se identificó que el 86,5% de los docentes sienten que el estrés laboral en la I.E. es de nivel bajo, así mismo se ha encontrado que el 13,5% de los docentes indican que el estrés laboral es regular y ningún docente manifiesta que el estrés aboral es alto, en la I.E. N°89002.	<u>Ordinal</u> Bajo: 00-43 Medio: 44-88 Alto: 89-132
						- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				
						- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.				
						- Me siento “quemado” por mi trabajo.				
						- Trabajar directamente con personas me produce estrés.				
						- Me siento acabado.				
				Sobrecarga laboral		- Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo.			
						- Me siento frustrado por el trabajo.				
						- Creo que estoy trabajando demasiado.				
				Actitudes de frialdad y distanciamiento.		- Trato a algunos alumnos/clientes como si fueran objetos impersonales.				
						- Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis alumnos.				

	<p>desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote - 2017.</p> <p>4. Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote - 2017.</p> <p>5. Establecer la relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote - 2017.</p>	<p>Chimbote – 2017.</p> <p>H01: No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote – 2017.</p> <p>He2: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.</p> <p>H02: No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.</p>		<div> <div></div> <div>Inestabilidad emocional</div> </div> <div> <div></div> <div>Insensibilidad</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> - Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente. - Siento que los alumnos me culpan por alguno de sus problemas. - Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión. 			<p>Se identificó que ningún docente manifiesta que el desempeño docente es deficiente o bueno en la I.E. mencionada, sin embargo se ha determinado que el 100,0% de los docentes califica que el desempeño docente es de nivel regular.</p> <p>Se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación es $\rho_{xy} = 0,642$, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión capacidad de planificación.</p> <p>Se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión gestión de</p>	
				<div>Realización personal.</div>	<div> <div></div> <div>Sentimientos de auto-eficacia</div> </div> <div> <div></div> <div>Desarrollo personal</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> - .Comprendo fácilmente como se sienten los alumnos. - Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos - Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas - Me siento muy activo. - Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis alumnos. - Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos. - He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión. 			

		<p>He3: Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.</p> <p>H03: No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional de los docentes de la I.E N° 89002, Chimbote, 2017.</p>				<ul style="list-style-type: none"> - En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma. 			<p>los procesos educativos es</p> $\rho_{xy} = 0,578$ <p>, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión gestión de los procesos educativos.</p> <p>Se determinó a través de la correlación de Spearman que el grado de asociación o relación que establecen las variables estrés laboral y desempeño docente en la dimensión compromiso profesional es</p> $\rho_{xy} = 0,560$ <p>, el mismo que expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a menor estrés laboral mejor desempeño docente en la dimensión compromiso profesional.</p>	
			DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad de planificación	Planificación académica	<ul style="list-style-type: none"> - Planificas coherentemente tu área curricular, según necesidades y aprendizajes a lograr en estudiantes. - Dominas los contenidos correspondientes a tu área curricular. - Comprendes los enfoques, teorías, conceptos 				<p><u>Ordinal</u></p> <p>Deficiente: 00-39</p> <p>Regular: 40-80</p> <p>Bueno: 81-120</p>

						fundamentales del área curricular que enseñas.				
						- Diseñas las unidades didácticas, basados en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.				
						- Diseñas las herramientas pedagógicas de apoyo docente, para el logro de aprendizajes.				
					Capacidad pedagógica	- Comprendes el proceso de enseñanza y aprendizaje.				
						- Seleccionas metodologías de enseñanza a utilizar.				
						- Elaboras tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.				
					Significación para los estudiantes	- Seleccionas rutas para generar conocimientos.				
						- Propones recursos didácticos en la enseñanza y aprendizaje.				
						- Buscas fortalecer el nivel afectivo de los estudiantes.				
				Gestión de los procesos educativos	Ambiente de aprendizaje	- Utilizas en las sesiones de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la I.E.				
						- Generas un clima afectivo y armónico con tus				

						estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.				
						- Realizas sesiones de aprendizaje efectivas y significativas.				
						- Relacionas transversalmente los contenidos de la asignatura con los de otras áreas.				
					Habilidades metodológicas	- Presentas los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de tus estudiantes.				
						- Aplicas estrategias metodológicas y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje.				
						- Identificas los conocimientos y habilidades de los estudiantes al inicio de la asignatura o de cada unidad.				
					Evaluación del aprendizaje	- Propicias distintas formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje en equipo e interaprendizaje).				
						- Consideras los resultados de la evaluación, para realizar mejoras en el aprendizaje.				
				Compromiso profesional	Responsabilidad laboral	- Realizas tu labor pedagógica promoviendo el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre los estudiantes.				
						- Ejecutas tu labor administrativa e institucional.				

						<ul style="list-style-type: none"> - Contribuyes a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E. 				
						<ul style="list-style-type: none"> - Presentas los documentos pedagógicos y de gestión al personal directivo de la institución cuando se requiere. 				
						<ul style="list-style-type: none"> - Promueves relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia para mejorar el rendimiento académico de sus hijos. 				
					Capacitación académica	<ul style="list-style-type: none"> - Te desarrollas profesionalmente, fortaleciendo tus competencias para un mejor desempeño. 				
						<ul style="list-style-type: none"> - Fomentas el liderazgo personal. 				
						<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionas sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con tus colegas. 				
					Vocación de servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestras actitudes y valores democráticos en su participación institucional 				
						<ul style="list-style-type: none"> - Tu desempeño de servicio es constante. 				

ANEXO 03: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

“Año del Buen Servicio Ciudadano”

Constancia

La I.E. N° 89002 – Gloriosa 329, hace constar:

Que el sr. EDWIN DE LA CRUZ GALARZA, con DNI N° 32990985, estudiante del III ciclo de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Chimbote ha sido aceptado para la aplicación de sus instrumentos y técnicas de recolección de datos en la realización del estudio cuyo título de su trabajo de investigación es: Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Chimbote, 23 de junio del 2017



Mg. Luis Tolentino Rojas
Director de la I.E. N° 89002

"Año del Buen Servicio Ciudadano"

Constancia

La I.E. N° 89002 – Gloriosa 329, hace constar:

Que el sr. EDWIN DE LA CRUZ GALARZA, con DNI N° 32990985, estudiante del III ciclo de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Chimbote ha realizado la aplicación de sus instrumentos y técnicas de recolección de datos en la realización del estudio cuyo título de su trabajo de investigación es: Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Chimbote, 20 de julio del 2017




Mg. Luis Tolentino Rojas
Director de la I.E. N° 89002

ANEXO 04: BASE DE DATOS

VARIABLE X: ESTRÉS LABORAL

ESTRÉS LABORAL																						
N° de Docentes	Items																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	3	2	1	0	2	1	2	1	1	1	4	1	1	0	2	1	1	4	2	2	1
2	2	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	3	0	1	3	1	1	1	4	1	0	28
3	3	2	4	1	1	6	1	3	2	2	6	1	1	4	1	2	1	1	1	3	0	47
4	1	2	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	4	1	5	1	0	1	1	1	0
5	2	3	2	1	0	1	5	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0
6	5	3	4	0	0	1	1	4	2	0	3	1	0	0	0	1	1	1	5	3	0	36
7	1	2	1	2	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0	19
8	3	3	2	0	0	1	0	3	1	0	3	0	2	3	3	3	4	1	1	3	5	0
9	2	5	1	1	0	1	1	5	5	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
10	3	5	0	1	2	0	0	0	4	1	1	0	0	5	0	0	0	0	0	3	3	1
11	3	3	2	1	1	2	1	2	1	0	1	4	1	1	0	2	1	0	1	2	2	1
12	2	1	2	1	0	1	1	3	1	1	2	3	0	1	3	1	1	1	0	1	1	0
13	1	4	1	1	1	6	1	3	2	2	6	1	1	4	1	2	1	1	1	4	1	46
14	3	5	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	4	1	5	1	1	1	1	1	0
15	2	3	2	1	2	1	5	1	1	2	0	1	0	5	1	0	1	1	1	1	1	33
16	3	2	4	0	0	1	1	4	2	0	3	1	0	0	0	1	1	0	1	3	3	0
17	1	2	1	2	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0	18
18	3	3	2	0	0	1	0	3	1	0	3	0	2	3	0	3	4	0	1	0	5	0
19	2	5	1	1	0	1	1	2	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	3	1	1	0
20	3	2	0	1	2	0	0	0	4	1	1	0	0	5	0	0	0	0	0	3	3	1
21	2	3	2	1	0	2	1	2	1	1	1	4	1	1	0	2	1	1	4	2	2	1
22	1	2	1	1	0	1	1	2	1	1	1	3	0	1	0	1	1	1	2	1	1	0
23	2	3	3	1	1	4	5	3	2	2	6	1	1	4	1	2	1	1	1	0	4	48
24	2	2	0	1	0	1	2	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	23
25	1	2	1	0	0	1	5	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1	0
26	3	3	4	0	0	1	1	4	2	0	3	1	0	0	0	1	1	1	1	3	3	0
27	2	5	2	1	0	1	1	2	1	1	4	1	1	0	2	1	1	4	0	2	1	34
28	3	2	2	0	1	1	0	3	1	0	3	3	2	3	3	3	4	1	1	3	5	1
29	2	1	1	1	0	1	1	5	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0
30	1	2	0	1	2	0	1	0	4	1	1	0	0	3	0	0	1	0	0	0	3	1
31	2	2	0	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	4	0	0	0	0	1	1	3	1
32	5	3	2	1	0	2	1	2	1	0	1	1	1	1	0	2	1	1	1	2	1	30
33	1	2	2	1	0	1	1	1	1	1	0	3	0	1	3	0	1	1	0	0	1	0
34	2	5	4	1	1	5	5	3	1	2	3	1	1	3	1	2	0	1	1	0	4	46
35	2	0	0	1	0	1	1	2	2	0	0	1	0	3	1	5	1	0	1	1	1	0
36	2	2	1	0	0	1	5	1	1	0	0	1	0	1	1	2	1	0	1	1	1	0
37	2	2	1	0	0	1	1	0	1	0	3	1	0	1	0	1	1	0	1	0	2	0
38	2	2	1	1	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	2	1	1	1	0	1	0
39	3	3	3	0	1	1	0	3	1	0	3	0	2	3	3	3	4	1	4	3	5	1
40	2	2	1	1	0	1	1	2	1	0	0	0	0	1	0	3	1	1	1	3	1	0
41	3	3	1	1	2	0	1	0	2	1	1	0	0	5	0	0	1	0	0	1	1	23
42	2	2	0	1	0	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0
43	3	4	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	4	1	2	1	1	1	4	0	41
44	2	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	4	1	3	1	0	1	0	1	0
45	1	2	1	1	0	1	4	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	0
46	2	3	3	0	1	1	1	4	2	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	3	0	30
47	2	3	1	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	2	0	1	1	19
48	3	3	3	0	0	5	0	3	1	0	3	0	2	5	3	4	4	1	1	3	3	1
49	2	3	2	0	0	1	1	5	2	0	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0
50	3	2	1	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0	3	1	18
51	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	5	0	0	1	0	0	2	1	1
52	2	1	2	2	0	1	1	2	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	2	0	1	0
VARIANZA	0.8	1.3	1.3	0.3	0.4	2.0	2.1	1.9	0.8	0.5	2.6	1.4	0.4	2.6	1.1	2.0	1.0	0.2	1.0	1.6	1.7	0.2
TOTAL	27.2																					

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$\alpha =$	22	1		27.2
	21			85.4
$\alpha =$	1.047619	1		0.3185062
$\alpha =$	1.047619		0.681493799	
$\alpha =$	0.713945885			

VARIABLE Y: DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE																																			
N° de Docentes	Items de Desempeño Docente																															TOTAL			
	Capacidad de Planificación										Sub total	Gestión de los Procesos Educativos										Sub total	Compromiso Profesional										Sub total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29			30	
1	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	24	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	1	3	1	2	2	1	2	18	120		
2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	22	1	2	2	1	3	3	2	2	3	19	3	2	1	3	2	2	1	3	3	22	126		
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	28	1	3	2	2	3	3	2	3	3	22	3	2	2	3	2	3	2	3	3	26	152		
4	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	24	0	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	2	0	3	1	2	2	1	2	2	17	118	
5	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	3	2	2	3	3	2	2	2	19	2	1	0	3	2	2	2	1	2	2	17	118	
6	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	21	0	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2	2	0	3	1	2	2	0	2	2	16	112	
7	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	19	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	0	3	1	1	1	2	2	2	16	106	
8	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	26	0	2	2	2	3	2	3	3	3	20	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	23	138	
9	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	22	0	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2	2	0	3	2	2	1	1	2	2	17	112	
10	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	2	2	2	3	2	3	2	2	18	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	14	110	
11	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	24	0	2	2	2	3	2	2	3	3	18	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	18	120	
12	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	22	1	2	2	1	3	3	2	2	3	19	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	22	126	
13	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	28	1	3	2	2	3	2	2	3	3	22	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	152	
14	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	24	0	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	2	0	3	1	2	2	1	2	2	17	118	
15	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	3	2	2	3	3	2	2	2	19	2	1	0	3	2	2	2	1	2	2	17	118	
16	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	21	0	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2	2	0	3	1	2	2	0	2	2	16	112	
17	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	19	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	0	3	1	1	1	2	2	2	16	106	
18	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	26	0	2	2	2	3	3	2	3	20	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	23	138	
19	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	22	0	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2	2	0	3	2	2	1	1	2	2	17	112	
20	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	2	2	2	3	2	3	2	2	18	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	14	110	
21	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	24	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	18	120	
22	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	22	1	2	2	1	3	3	2	2	3	19	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	22	126	
23	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	27	1	3	2	2	3	3	2	3	3	22	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	150	
24	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	24	0	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	2	0	3	1	2	2	1	2	2	17	118	
25	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	3	2	2	3	3	2	2	2	19	2	1	0	3	2	2	2	1	2	2	17	118	
26	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	21	0	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2	2	0	3	1	2	2	0	2	2	16	112	
27	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	19	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	0	3	1	1	1	2	2	2	16	106	
28	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	26	0	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	23	138	
29	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	0	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2	2	0	3	2	2	1	1	2	2	17	110	
30	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	2	2	2	3	2	3	2	2	18	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	14	110	
31	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	24	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	18	120	
32	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	22	1	2	2	1	3	3	2	2	3	19	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	22	126	
33	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	28	1	3	2	2	3	3	2	3	3	22	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	152	
34	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	24	0	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	2	0	3	1	2	2	1	2	2	17	118	
35	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	3	2	2	3	3	2	2	2	19	2	1	0	3	2	2	2	1	2	2	17	118	
36	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	21	0	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2	2	0	3	1	2	2	0	2	2	16	112	
37	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	19	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	0	3	1	1	1	2	2	2	16	106	
38	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	26	0	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	23	138	
39	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	22	0	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2	2	0	3	2	2	1	1	2	2	17	112	
40	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	2	2	2	3	2	3	2	2	18	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	14	110	
41	2	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3	23	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	18	118	
42	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	22	1	2	2	1	3	3	2	2	3	19	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	22	126	
43	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	28	1	3	2	2	3	3	2	3	3	22	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	152	
44	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	24	0	2	2	2	2	2	2	3	3	18	2	2	0	3	1	2	2	1	2	2	17	118	
45	2	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	3	2	2	3	3	2	2	2	19	2	1	0	3	2	2	2	1	2	2	17	118	
46	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	21	0	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2	2	0	3	1	2	2	0	2	2	16	112	
47	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	19	0	2	2	2	3	2	2	3	2	18	2	2	0	3	1	1	1	2	2	2	16	106	
48	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	26	0	2	2	2	3	3	2	3	3	20	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	23	138	
49	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	21	0	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2	2	0	3	2	2	1	1	2	2	17	110	
50	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	2	2	2	3	2	3	2	2	18	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	14	110	
51	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	20	0	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2	2	0	3	2	2	1	1	2	2	17	108	
52	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	23	0	2	2	2	3	2	3	2	2	18	1	1	0	2	1	2	2	1	2	2	14	110	
VARIANZA	0.2	0.0	0.2	0.4	0.2	0.2	0.4	0.4	0.1	0.2	0.3	5.7	0.2	0.3	0.0	0.1	0.0																		